



Universidad
Carlos III de Madrid



Versión post-print del documento publicado en:

Nieto Rojas, P. (2015): El centro de trabajo como ámbito de actuación de los delegados sindicales. Injerencia legal en la autonomía sindical. *Dereito, Revista Xurídica da USC*, 24 (2), pp. 135-141.

© Dereito. Revista Xurídica da USC, 2015

"Esta es la copia de un artículo aceptado para su publicación en *Dereito. Revista Xurídica da USC*. La versión definitiva autorizada por el editor se encuentra disponible en <http://dx.doi.org/10.15304/dereito.24.2.2814>
Dereito. Revista Xurídica da USC y su *url* son las únicas fuentes autorizadas para referenciar correctamente la versión del editor en todas las menciones del artículo."

El centro de trabajo como ámbito de actuación de los delegados sindicales. Injerencia legal en la autonomía sindical

Workplace and scope of trade union delegates: legal interference in union autonomy

PATRICIA NIETO ROJAS
Doctora en Derecho. Profesora ayudante.
Universidad Carlos III de Madrid
patricia.nieto@uc3m.es

Resumen

Aunque el ámbito de los delegados sindicales debe ser coincidente con el de las secciones sindicales a las que representan, la sentencia objeto de este comentario modifica el criterio jurisprudencial anterior entendiendo que es una decisión del sindicato la opción por constituir la sección a nivel de empresa o a nivel de centro y, derivada de dicha opción, la de designar al delegado sindical, tomando como referencia uno u otro ámbito. Obviamente tendrá que existir una correspondencia entre el ámbito de la sección y el de designación de los delegados, máxime cuando éste es el mandado de la sección para actuar como representante de la misma si bien esta concordancia debiera permitir su designación en el ámbito que convenga a la sección, y no en función de los órganos unitarios preexistentes.

Palabras claves: sección sindical, delegado sindical, ámbito de actuación, libertad de organización.

Abstract

Although the scope of trade union representatives should be coincident with that of the trade unions sections they represent, the judgment object of this comment modified the previous understanding that legal test is a decision of the union the option to constitute section at company level or center level and derived from that option, to appoint the steward, with reference to one area or another. Obviously need to be matched by the scope of the section and the designation of the delegates, especially when this is the section mandated to act as representative of the same although this agreement should allow its designation in the area that suits section.

Key words: trade union representatives, trade unions sections, scope of action, self-organization.

SUMARIO

1. EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LOS DELEGADOS SINDICALES: ¿UNA CUESTIÓN SINDICAL O LEGAL? 2. EL SUPUESTO DE HECHO.- 3. LOS EFECTOS PRÁCTICOS DE ESTA LÍNEA JURISPRUDENCIA.- 4. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES.- 5. BIBLIOGRAFÍA.

SUMMARY

1. THE SCOPE OF TRADE UNION REPRESENTATIVES SHOULD BE COINCIDENT: TRADE UNION OR LEGAL ISSUE?- 2. THE FACTS IN THE CASE.- 3. PRACTICAL CONSEQUENCES OF THIS JUDICIAL CASE.- 4. A FEW FINAL THOUGHTS.- 5 BIBLIOGRAPHY.

1. EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LOS DELEGADOS SINDICALES: ¿UNA CUESTIÓN SINDICAL O LEGAL?

A diferencia de la libertad con la que el art. 8 Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en lo sucesivo, LOLS) establece la determinación del ámbito de actuación de las secciones sindicales, el espacio de actuación de los delegados sindicales previstos en el art. 10.1 de la precitada Ley coincidía, tras una restrictiva jurisprudencia a este respecto, afortunadamente matizada con la sentencia objeto de este comentario¹, con el centro de trabajo. Y, con esta interpretación, la designación de estos representantes sindicales se condicionaba a los órganos unitarios preexistentes, impidiendo su presencia si existía una única sección sindical para toda la empresa si ésta contaba con dos centros de trabajo, con sus respectivos comités, y en ninguno se superaban los 250 trabajadores, salvo que existiese un comité de empresa conjunto, pues en tal caso -claramente excepcional- sí cabía tomar esa referencia superior².

Para llegar a esta conclusión, el Tribunal Supremo utilizaba tres argumentos: en primer lugar, porque vinculaba el art. 10.1 LOLS a los criterios y modos de participación en la empresa, cuya principal plasmación normativa es la representación unitaria que toma como unidad de referencia el centro de trabajo, contemplando al delegado sindical como un órgano paralelo a esta representación; vinculación que se reafirmaba si observamos su cuantificación progresiva, conforme al volumen de la plantilla del centro de trabajo. En segundo lugar, al sostener que el delegado debía de tener cierta inmediación y proximidad a sus representados, estableciendo una nueva trabazón entre representaciones unitarias y sindicales al reconocer los derechos de los delegados a partir de los atribuidos a las representaciones electivas. Y una tercera razón, justificada en una razón histórica al recordar que el Acuerdo Marco Interconfederal vinculaba su designación a la existencia de “centros de trabajo de más de 250 trabajadores”³.

¹STS 18.7.2014 (R° 91/2013) que corrige la doctrina anterior, SSTs 10.11.1998 (R° 2123/1998), 20.7.2000 (R° 1000/2000), 13.7.20001 (R° 1564/2000), 15.3.2004 (R° 1116/2003), 9.3.2005 (R° 1116/2003), 5.9.2006 (R° 1643/2005), 24.11.2009 (R° 36/2009).

²STS 30.4.2012 (R° 47/2011).

Esta interpretación había sido unánimemente contestada por la doctrina científica⁴, pues si la LOLS garantiza la libertad de elección del ámbito de la sección sindical, parecía poco coherente que se vinculase la posibilidad de designar delegados sindicales a los órganos de base unitaria creados en la empresa. Obviamente tendría que existir una correspondencia entre el ámbito de la sección y el de designación de los delegados, máxime cuando éste es el mandado de la sección para actuar como representante de la misma si bien tal concordancia debería permitir su designación en el ámbito que conviniese a la sección, y no en función de los órganos unitarios preexistentes.

A pesar de las críticas señaladas, la jurisprudencia era pacífica y suponía un evidente freno a la supuesta flexibilidad estructural que tienen los sindicatos para la fijación de su ámbito de actuación. Esta interpretación ha sido modificada en la sentencia objeto de comentario, sosteniendo que “la opción que se ofrece en el art. 10.1 de la LOLS entre nombrar los delegados sindicales a nivel de empresa o de centro de trabajo pertenece al sindicato en cuestión como titular del derecho de libertad sindical. Y, si ha optado por el nivel de empresa, la aplicación de la escala del artículo 68 RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, ET) para determinar el número de horas sindicales a que tendrá derecho cada delegado sindical debe hacerse interpretando que el número de trabajadores a que se refiere cada uno de los niveles de esa escala es el de la empresa en su conjunto y no el de cada uno de sus centros de trabajo”.

2. EL SUPUESTO DE HECHO

Conviene recordar sucintamente el supuesto de hecho: se trata de una empresa que cuenta con distintos centros de trabajo repartidos en diversas comunidades autónomas en los que prestan sus servicios aproximadamente 1400 trabajadores, sin que se haya acreditado que ningún centro tenga 250 o 750 trabajadores.

El sindicato demandante, USO, acredita más del 10% de los representantes unitarios en la empresa sin haberse probado que existen comités de empresa, solo delegados de personal en algunos centros; razón por la cual constituye

³(BOE 24.1.1980). En él expresamente se preveía que “en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado”.

⁴Sirvan ahora de exponente, citados alfabéticamente, J. CABEZA PEREIRO, “Los delegados sindicales”, en Escudero Rodríguez, R., Mercader Uguina, J. R. (eds.) *Manual jurídico de los representantes de los trabajadores*, La Ley, Madrid, 2004, p. 544; C. SÁEZ LARA, *Representación y acción sindical en la empresa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1992, p. 177; T. SALA FRANCO, “Art. 10”, en Pérez de los Cobos, F. (ed.) *Ley orgánica de libertad sindical: comentada y con jurisprudencia*, La Ley, Madrid, 2010, p. 578; E. TERRADILLOS OMAETXEA, “La representación colectiva de los trabajadores ante la descentralización productiva empresarial”, *Lan Harremanak*, vol. 3, 2000, p. 76.

una sección sindical estatal en la empresa, formada por dos delegados que la empresa reconoce pacíficamente y que disfrutaban de un crédito horario de 20 horas mensuales para sus actividades sindicales, habida cuenta que el centro de trabajo donde trabajaba cada uno de los dos delegados tenía entre 101 y 250 trabajadores (nivel al que, según la escala del art. 68 ET, corresponden 20 horas de crédito para cada representante unitario).

El sindicato formula acción de conflicto colectivo donde reclama que, en aplicación de la escala establecida en el artículo 68 ET, sus delegados sindicales puedan disfrutar de 40 horas mensuales como crédito para actividades sindicales y no solamente de 20 horas como entendía la empresa. A juicio del sindicato, cuando se trata de delegados sindicales designados en secciones sindicales de ámbito estatal, constituidas al amparo de lo dispuesto en el art. 10.1 LOLS, la escala del art. 68 ET tendría que aplicarse tomando como referencia al conjunto de trabajadores de la empresa lo que supondría, aplicada al supuesto de hecho, un crédito horario mensual de 40 horas para cada uno de los delegados.

La Audiencia Nacional⁵ desestimó esta pretensión, recordando que el marco de referencia del artículo 10.1 de la LOLS es el centro de trabajo y no la empresa, y que no habiéndose probado por el sindicato que algún centro de trabajo de la empresa tuviera más de 250 trabajadores en relación al art. 10.2 LOLS, los delegados sindicales y las horas sindicales disfrutadas por los delegados no traen causa en la LOLS sino en el mero reconocimiento de la empresa, y por tanto al no haberse probado tampoco que ningún centro de trabajo tenga más de 750 trabajadores, conforme al artículo 68.e ET, no les corresponde, en ningún caso, las 40 horas mensuales.

Interpuesto recurso por el sindicato, la Sala en Pleno del Tribunal Supremo casa y anula la sentencia recurrida, sosteniendo en un pronunciamiento ciertamente garantista que el derecho que asiste a la sección sindical, dado que la misma cumple en el ámbito del conjunto de la empresa los requisitos establecidos en el art. 10.1 LOLS para la designación de delegados sindicales con las garantías del art. 10.3 LOLS, es el crédito horario resultante de la aplicación de la escala del art. 68 ET, referida al conjunto de la plantilla de la empresa y no de los concretos centros de trabajo que se encontraran adscritos los delegados sindicales en cuestión.

Para alcanzar tal conclusión, la sentencia recuerda que parece evidente que “la opción entre organizar la sección sindical de empresa -y, consiguientemente, los delegados sindicales que la van a representar ante el empresario- de manera conjunta para toda la empresa o de forma fraccionada por centros de trabajo (siempre que estos -todos o, al menos alguno- cuenten con más de 250 trabajadores) corresponde al sindicato en cuestión puesto que se trata de un ejercicio de la actividad sindical integrante del derecho de libertad sindical del que es titular el sindicato.

⁵SAN 30.5.2012 (Autos 84/2012).

Y, como ya hemos señalado, eso no se discute por la empresa demandada. Entre otras cosas, si lo hiciera, ello equivaldría a una infracción frontal del art. 10.3 de la LOLS puesto que, en este caso, el sindicato no es ya que "opte" por organizar su sección sindical -y, por ende, sus delegados sindicales- al nivel del conjunto de la empresa sino que no puede hacerlo de otro modo ya que no existe ningún centro de trabajo con más de 250 trabajadores. Pero insistimos: aunque existiera en la empresa algún o algunos centros de trabajo de ese tamaño, el sindicato tiene derecho a organizar su sección sindical y sus delegados sindicales conjuntamente para toda la empresa".

Ahora bien, comoquiera el delegado sindical es un órgano de estricta configuración legal, cabría defender la legalidad de la interpretación anterior a la luz de la jurisprudencia constitucional que refiere que el contenido adicional de un derecho fundamental no tiene necesariamente que regularse de la forma más extensiva⁶. En este sentido, se pronuncia precisamente el Voto Particular que acompaña a la sentencia comentada, formulado por el Excmo. Sr. D. José Luis Gilolmo López, al que se adhiere el Excmo. Sr. D. José Manuel López García de la Serrana, el cual recuerda que "la exigencia numérica de trabajadores prevista en el art. 10.3 de la LOLS, a los efectos de aplicar la garantía de crédito horario del art. 68.e) del ET a los delegados del sindicato demandante, debe referirse, al menos en este caso, al centro de trabajo y no a la totalidad de la plantilla de la empresa porque, a falta de que el criterio de participación de los trabajadores coincida con el de la representación unitaria y, en consecuencia, siendo el del centro de trabajo el único ámbito determinante para tener derecho en este supuesto a la creación de una sección sindical con las garantías que se derivan del mencionado precepto orgánico, sin perjuicio de la cualidad *ad intra* de tales representantes, al no haber demostrado el sindicato actor (sobre el que, a tenor del art. 217.2 de la LEC, tal como acertadamente dice la sentencia impugnada, pesaba tal carga) que alguno de dichos centros tenga más de 250 o 751 trabajadores".

3. LOS EFECTOS PRÁCTICOS DE ESTA LÍNEA JURISPRUDENCIAL

La coincidencia de ámbitos entre la representación unitaria y sindical, hasta ahora exigida jurisprudencialmente y no prevista en el precepto enjuiciado, podría interpretarse como una injerencia del legislador en la libertad de auto-organización garantizada por el art. 7 de la Constitución a los sindicatos⁷ que, en función de las circunstancias concurrentes, podría suponer un vaciamiento del derecho que asiste a los delegados sindicales en el mencionado artículo. Es más, si la utilización del centro de trabajo se justifica porque este es el ámbito donde se consigue la máxima inmediatez entre

⁶STC 188/1995 "(...) ni resultaría constitucionalmente obligada que estando en juego una garantía legal de un derecho fundamental nos inclinemos *a priori* por la interpretación aparentemente más beneficiosa para el titular de aquél, bastando con constatar si la interpretación llevada a cabo salvaguarda o no suficientemente dicha garantía legal (...)". ⁷R. MOLL NOGUERA, "Crédito de horas retribuidas de los delegados sindicales (Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de julio de 2014, RC 91/2013)", *Revista de Información Laboral*, vol. 11, 2014, p. 99.

el sindicato y sus afiliados, una interpretación hermenéutica forzaría a admitir una mayor flexibilidad en lo que hace a la elección del ámbito para la designación de estos delegados sindicales⁸, instando a una modificación normativa que dé carta de naturaleza a la reciente interpretación asumida por el TS y que ha merecido la más alta valoración por parte de los sindicatos.

A su juicio, la consolidación de esta línea jurisprudencial puede generar efectos positivos en lo que hace a la extensión del crédito horario “en grandes empresas que cuentan con un importantísimo número de trabajadores, pero distribuidos en pequeños centros de trabajo que no alcanzan la plantilla mínima de 250 trabajadores para la designación de un delegado sindical a nivel de centro con las garantías del art. 10.3 LOLS”⁹, habida cuenta que la doctrina jurisprudencial anterior excluía la posibilidad de que el delegado sindical elegido en la sección sindical de ámbito estatal pudiera reclamar de la empresa el reconocimiento del crédito horario o del resto de garantías establecidas en el art. 10.3 LOLS, y ello aunque la empresa en su conjunto tuviera una plantilla superior a 250 trabajadores y el sindicato hubiera obtenido representación en sus órganos de representación unitaria.

Sin embargo, con la tesis ahora asumida por el TS se permite que la opción entre la empresa y el centro sea de los sindicatos, quienes valorarán, por criterios de estrategia sindical, el espacio en el que constituirán las secciones y, en su caso, designarán a los delegados que legalmente les correspondieran, debiendo garantizar, eso sí, en dicho ámbito, los derechos y prerrogativas que este nombramiento lleve aparejado y no como ocurría hasta este pronunciamiento en función de los órganos unitarios preexistentes¹⁰ o al albur de pactos de mejora que se hubieran suscrito en cada caso.

4. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

La interpretación asumida por el TS no sólo es, a nuestro juicio, mucho más consistente jurídicamente que la sostenida en lo que hace a los representantes de base electiva y la sacralización del centro de trabajo como unidad de medida para la elección del ámbito de dicha representación sino que permitirá a los sindicatos dar una respuesta articulada a las empresas pluricelulares, pudiendo designar delegados sindicales en los ámbitos que ellos estimen conveniente, y no en función de los órganos unitarios preexistentes.

De consolidarse la línea jurisprudencial iniciada con la sentencia objeto de este comentario, los sindicatos podrán asumir la representación de la totalidad de los trabajadores de una empresa (siempre que, obvia

⁸Solución ya esgrimida por J. CABEZA PEREIRO, “Los delegados sindicales”, cit., p. 544; J. LUJÁN ALCARAZ, *La acción sindical en la empresa: marco legal y desarrollo convencional*, CES, Madrid, 2003, p. 166.

⁹CCOO., “Doctrina Judicial. Libertad Sindical. Sentencia del Tribunal Supremo 18 Julio 2014, Rec. 91/2013”, *Páginas jurídicas. Actualidad Jurídico Laboral*, vol. 34, 2014, p. 6. ¹⁰STS 30.1.2015 (R° 3221/2013).

recordarlo, asuman esta función las secciones sindicales representativas, esto es, las que obtengan la mayoría de representantes en la totalidad de la empresa, aunque en algunos centros no acrediten esta mayoría) pues, a diferencia de la representación de base electiva, las instancias sindicales no tienen legalmente predefinido su ámbito de actuación, siendo, como ya sostuvimos, una decisión interna de los afiliados la opción por constituir la sección sindical a nivel de centro o de empresa, y derivada de dicha decisión, la ulterior designación del delegado sindical, con las prerrogativas a él reconocidas. Esta interpretación ha sido claramente reforzada con la sentencia comentada y en ella subyace el reconocimiento constitucional de los sindicatos y de sus fines de defensa y tutela de la totalidad de trabajadores de una empresa, incluso aunque en alguno de los centros de la misma no cuenten con ningún tipo de representación.

5. BIBLIOGRAFÍA

CABEZA PEREIRO, J., “Los delegados sindicales”, en Escudero Rodríguez, R., Mercader Uguina, J. R. (eds.) *Manual jurídico de los representantes de los trabajadores*, La Ley, Madrid, 2004.

CCOO., “Doctrina Judicial. Libertad Sindical. Sentencia del Tribunal Supremo 18 Julio 2014, Rec. 91/2013”, Páginas jurídicas. Actualidad Jurídico Laboral, vol. 34, 2014, pp. 1-8.

LUJÁN ALCARAZ, J., *La acción sindical en la empresa: marco legal y desarrollo convencional*, CES, Madrid, 2003.

MOLL NOGUERA, R., “Crédito de horas retribuidas de los delegados sindicales (Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de julio de 2014, RC 91/2013)”, *Revista de Información Laboral*, vol. 11, 2014, pp. 95-113.

RODRÍGUEZ RAMOS, M. J., “El ámbito del ejercicio del derecho de los trabajadores a participar en la empresa a través de sus representantes”, *Iustel. RGSS*, vol. 4, 2003.

SÁEZ LARA, C., *Representación y acción sindical en la empresa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1992.

SALA FRANCO, T., “Art. 10”, en Pérez de los Cobos, F. (ed.) *Ley orgánica de libertad sindical: comentada y con jurisprudencia*, La Ley, Madrid, 2010.

TERRADILLOS OMAETXEA, E., “La representación colectiva de los trabajadores ante la descentralización productiva empresarial”, *Lan Harremanak*, vol. 3, 2000.